

**PENGARUH BEBERAPA PROGRAM PELATIHAN UNTUK
PENYELIA DALAM MENINGKATKAN KEAHLIAN DALAM
BERHUBUNGAN DENGAN ORANG LAIN PADA
PT. BHIRAWA STEEL DI SURABAYA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



1010
B. 1186/98
Era
P

**MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH

**SURYA IRAWAN
No. POKOK : 048913163**

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1997**

SKRIPSI

**PENGARUH BEBERAPA PROGRAM PELATIHAN UNTUK
PENYELIA DALAM MENINGKATKAN KEAHLIAN DALAM
BERHUBUNGAN DENGAN ORANG LAIN PADA
PT. BHIRAWA STEEL DI SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH :

SURYA IRAWAN
No. POKOK : 048913163

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

DOSEN PEMBIMBING



Dra. Ec. TIENTJE SOEMARTINI, MS

TANGGAL 14 FEBRUARI 1998

KETUA JURUSAN



Dr. H. AMIRUDDIN UMAR, SE

TANGGAL 18 JULI 1998

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisa yang dikemukakan dalam bab III, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada perbedaan yang signifikan atas pendapat pelaksana, penyelia dan manajer antara sebelum dan sesudah pelatihan tentang pengaruh motivasi dalam meningkatkan *human relations skills* penyelia. Hal ini terbukti dengan nilai Z hitung masing-masing sebesar -2.727, -1,935 dan -1,794 yang lebih kecil dari nilai Z tabel -1,645. Berarti, pelatihan tentang motivasi dapat meningkatkan *human relations skills* penyelia.
2. Ada perbedaan yang signifikan atas pendapat pelaksana, penyelia dan manajer antara sebelum dan sesudah pelatihan tentang pengaruh komunikasi dalam meningkatkan *human relations skills*. Dibuktikan dengan nilai Z hitung -2,927, -1,773 dan -1,960 lebih kecil daripada nilai tabel -1,645. Berarti, pelatihan tentang komunikasi berpengaruh dalam meningkatkan *human relations skills* penyelia.
3. Ada perbedaan yang signifikan atas proporsi pendapat pelaksana, penyelia dan manajer antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan tentang pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan *human relations skills*. Hal ini terbukti dengan nilai Z hitung sebesar -3,240, -1,898 dan -1,960 lebih kecil daripada nilai Z -1,645. Berarti, pelatihan tentang kepemimpinan mempunyai pengaruh yang

bermakna dalam meningkatkan *human relations skills* penyelia.

4. Ada perbedaan yang signifikan atas proporsi pendapat bawahan, bawahan dan atasan tentang pengaruh dinamika kelompok dalam meningkatkan *human relations skills*. Ini terbukti dari hasil perhitungan pendapat penyelia dimana nilai Z hitung sebesar -2,293, -2,381 dan -2,252 lebih kecil daripada nilai tabel -1,645. Berarti, menurut penyelia, pelaksana dan manajer/kepala bagian, pelatihan tentang dinamika kelompok mempunyai pengaruh dalam meningkatkan *human relations skills* penyelia.
5. Ada perbedaan yang signifikan atas tanggapan responden tentang pelatihan berpengaruh terhadap motivasi, komunikasi, kepemimpinan dan dinamika kelompok dan tingkat hubungan dari variabel masing-masing 0,35, 0,32, 0,34 dan 0,34.

Dengan melihat hasil kesimpulan, tampak bahwa pelatihan yang dilaksanakan PT. Bhirawa Steel Surabaya memberikan manfaat yang positif, dalam meningkatkan kemampuan manajerial penyelia, melalui penguasaan *human relations skills*. Faktor utama yang mendukung penguasaan akan materi pelatihan yang diberikan adalah karena instruktur berasal dari dalam perusahaan sehingga materi yang disajikan dapat diaplikasikan dengan permasalahan yang terjadi sehari-hari.

4.2. Saran-saran

Berdasarkan pada kesimpulan dan masalah-masalah yang penulis temui berhubungan dengan intern perusahaan, maka penulis berusaha untuk memberikan saran-saran, tentunya penulis harapkan dapat dipergunakan sebagai bahan

pertimbangan dalam pelaksanaan pelatihan karyawan :

1. *Supervisory Training Program* yang diselenggarakan perusahaan perlu secara rutin diadakan agar seluruh penyelia dapat mengikutinya. Untuk itu, program pelatihan ini harus direncanakan sesuai dengan kebutuhan penyelia guna menghindari program pelatihan yang pada akhirnya tidak dimanfaatkan sepenuhnya. Salah satu caranya adalah materi pelatihan harus lebih terarah dan diperinci serta diusahakan disertai kasus-kasus berdasarkan kenyataan sehari-hari.
2. Peningkatan penguasaan instruktur terhadap materi yang diberikan serta penyediaan sarana yang lebih lengkap. Hal ini guna menghindari terjadinya pelaksanaan program pelatihan yang monoton dan kurang bervariasi.
3. Setelah mengadakan pelatihan, perlu ada tindak lanjutnya berupa evaluasi hasil pelatihan yang dilaksanakan. Program evaluasi ini hendaknya merupakan program khusus bagi seksi Administrasi dan Pengembangan sehingga pelatihan tidak hanya merupakan kebiasaan saja tanpa diketahui hasilnya. Karena dari hasil evaluasi ini akan didapat informasi apakah program pelatihan yang diberikan benar-benar bermanfaat bagi penyelia dan apakah permasalahan yang dihadapi penyelia sehubungan dengan pekerjaannya telah dapat diatasi dengan adanya pelatihan tersebut. Hasil evaluasi ini selanjutnya dapat dipakai sebagai masukan dalam merencanakan program pelatihan selanjutnya.

...SIR...